

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Якутская государственная сельскохозяйственная академия»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего образования
«Якутская государственная сельскохозяйственная
академия»**

Срок действия договора: 26.06.2018-26.06.2021 гг.

Юридический адрес:
Республика Саха (Якутия)
677007, г. Якутск, ш. Сергеляхское, 3 км., дом 3

Отрасль экономики – образование

Форма собственности - государственная

Численность работников – 464 чел.



г. Якутск 2018 год

СОДЕРЖАНИЕ

1. Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ
2. Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН
ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ
3. Раздел 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ
4. Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА
5. Раздел 5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА
6. Раздел 6. ОХРАНА ТРУДА
7. Раздел 7. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ
8. Раздел 8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ
9. Раздел 9. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И
ЛЬГОТЫ
10. Раздел 10. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ
11. Раздел 11. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ
12. Раздел 12. КОНТРОЛЬ НАД ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА
13. Раздел 13 . ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ
14. ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице ректора Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Якутская государственная сельскохозяйственная академия» (далее - ФГБОУ ВО Якутская ГСХА) Слепцова Ивана Ивановича и работниками в лице председателя профсоюзного комитета первичной организации объединенного профсоюза (далее - профсоюзный комитет) ФГБОУ ВО Якутская ГСХА Сорокоумовой Зои Константиновны, представляющего интересы работников.

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемым работниками и работодателями в лице их представителей (ст. 40 Трудового Кодекса РФ).

1.3. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, и конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст.41 Трудового Кодекса РФ).

1.4. Профсоюзный комитет, действующий на основании устава, является полномочным представительным органом работников ФГБОУ ВО Якутская ГСХА, защищающим их интересы при ведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора (ст. 37 Трудового Кодекса РФ).

1.5. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию в лице ее профсоюзного комитета единственным полномочным представителем работников ФГБОУ ВО Якутская ГСХА, ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», отраслевыми соглашениями по агропромышленному комплексу Российской Федерации.

Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно. С учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех сотрудников ФГБОУ ВО Якутской ГСХА. Пункты, содержащие дополнительные социальные гарантии и льготы на средства профсоюза, распространяются на членов профсоюза и могут распространиться на работников, не являющихся членами профсоюза, при условии ежемесячного перечисления работодателем по письменному заявлению указанного работника на расчетный счет профкома денежных средств в размере 1% из заработной платы работника (Основание ст. 377 Трудового Кодекса РФ, ст.28 пункт 4 ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

1.7. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании совместной постоянно действующей двухсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (контролю и проверке хода выполнения данного коллективного договора) либо по представлению двухсторонней комиссии, создаваемой приказом по ФГБОУ ВО Якутская ГСХА в пределах полномочий определенных Положениями комиссий. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с отраслевыми федеральными и республиканскими соглашениями и нормами действующего законодательства (ст. 41, 44 Трудового Кодекса РФ).

1.8. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений. Состав комиссии подтверждается ежегодным приказом по учреждению.

1.9. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

1.10. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.11. Нормы настоящего коллективного договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством, обязательны для применения для всех работников ФГБОУ ВО Якутская ГСХА (на основании ст. 41 Трудового Кодекса РФ).

1.12. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, ведомственную печать и др.).

Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Стороны, заключающие коллективный договор, признают его важное значение в целях развития и обеспечения эффективной работы ФГБОУ ВО Якутская ГСХА, защиты социальных и экономических прав и законных интересов работников.

Трудовые отношения между работодателем и работниками ФГБОУ ВО Якутская ГСХА строятся на основе трудовых договоров в соответствии с требованиями Трудового Кодекса Российской Федерации и других действующих нормативных актов, а также настоящим коллективным договором.

2.2. В этих целях Работодатель обязуется:

2.2.1 добиваться успешной деятельности организации и дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень;

2.2.2 обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда (ст. 212 Трудового Кодекса РФ);

2.2.3 проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников. При направлении на обучение с работником заключается дополнительное соглашение об обязанности отработать в течение 3-х лет после обучения, при увольнении до окончания срока работник возмещает работодателю расходы на его обучение;

2.2.4 вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном РФ, иными нормативными правовыми актами РФ (ст. 22 Трудового Кодекса РФ);

2.2.5 предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля над его выполнением (ст. 51 Трудового Кодекса РФ);

2.2.6 предоставлять по требованию профсоюзного комитета отчет о выполнении обязательств по коллективному договору (ст. 51 Трудового Кодекса РФ);

2.2.7 создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и профсоюзного комитета в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, законами, соглашениями;

2.2.8 сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров;

2.2.9 соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия настоящего коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

2.2.10 обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой;

2.2.11 выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым Кодексом РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;

2.2.12 своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.2.13 осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

2.3. Профсоюзный комитет обязуется:

2.3.1 способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 Трудового Кодекса РФ);

2.3.2 представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы (ст. 29, 30 Трудового Кодекса РФ);

2.3.3 вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (ст. 41 Трудового Кодекса РФ);

2.3.4 участвовать в разработке положений по справедливому распределению вновь вводимого (или получаемого) жилья у работодателя;

2.3.5 добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных законодательных актов без необходимого согласования с профсоюзным комитетом (ст. 372 Трудового Кодекса РФ);

2.3.6 контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора (ст. 41 Трудового Кодекса РФ);

2.3.7 выражать мотивированное мнение профсоюзного комитета при увольнении работников по инициативе работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников (ст. 82, 373 Трудового Кодекса РФ);

2.3.8 добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда (ст. 212 Трудового Кодекса РФ);

2.3.9 вносить предложения работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управления организацией, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработки текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, способствующих полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору;

2.3.10 предлагать меры по социально-экономической защите работников, осуществлять контроль над занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;

2.3.11 осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда контроль над соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды;

2.3.12 участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, улучшении организации и нормирования труда, в регулировании рабочего времени и времени отдыха;

2.3.13 добиваться роста реальной заработной платы и повышения ее доли в стоимости работ и услуг, продукции. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей;

2.3.14 осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров и членов профсоюза;

2.3.15 проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

2.4. Обязательства работников:

2.4.1 добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя (часть вторая ст. 21 Трудового Кодекса РФ);

2.4.2 соблюдать правила внутреннего трудового распорядка (**Приложение № 1 к коллективному договору**), установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;

2.4.3 беречь имущество работодателя, сохранять служебную тайну;

2.4.4 создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

2.4.5 не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба учреждению, его имуществу и финансам;

2.4.6 принимать меры по немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы (простой, авария), и немедленно сообщать о случившемся администрации;

2.4.7 содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту на рабочем месте и на территории работодателя, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

2.4.8 бережно использовать оборудование, бережно относиться к инструментам, измерительным приборам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально использовать сырье, материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы;

2.4.9 вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в ФГБОУ ВО Якутская ГСХА.

2.5. Работники несут материальную ответственность в пределах среднемесячного заработка (ст. 241 Трудового Кодекса РФ):

2.5.1 за прямой действительный ущерб, причиненный ими работодателю;

2.5.2 за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба третьим лицам (ст. 238 Трудового Кодекса РФ);

2.5.3 за уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение его состояния, а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

Материальная ответственность работников исключается в случае возникновения ущерба в результате непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или обороны, неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст. 239 Трудового Кодекса РФ).

2.6. Работодатель имеет право:

2.6.1 заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;

2.6.2 поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

2.6.3 привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами;

2.6.4 принимать локальные нормативные акты в установленном настоящим коллективным договором порядке (см. п. 1.12.);

2.6.5 создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих прав и вступать в них.

2.7. В соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и иными законами и нормативными правовыми актами РФ, Уставом общероссийского профсоюза, соглашениями и коллективным договором профсоюзный комитет имеет право:

2.7.1 получать и заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности:

2.7.2 по реорганизации и ликвидации работодателя;

2.7.3 введению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

2.7.4 профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;

2.7.5 по другим вопросам, предусмотренным Кодексом, федеральными законами, учредительными документами работодателя, коллективным договором;

2.7.6 вносить по этим и другим вопросам в органы управления работодателя соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст. 53 Трудового Кодекса РФ);

2.7.7 свободно распространять информацию о своей деятельности;

2.7.8 оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза.

2.8. Работник имеет право на:

2.8.1 заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;

2.8.2 предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

2.8.3 рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;

2.8.4 своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

2.8.5 отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.8.6 полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.8.7 профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

2.8.8 участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

2.8.9 объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;

2.8.10 ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через профсоюз, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

2.8.11 защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;

2.8.12 разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;

2.8.13 возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами (ст. 232 Трудового Кодекса РФ);

2.8.14 обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами.

Раздел 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором (**Приложение № 2 к коллективному договору**), заключенным в письменной форме в 2-х экземплярах в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, отраслевым соглашением, региональными соглашениями и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон (ст.57 и ст.67 Трудового Кодекса РФ).

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 57 и ст. 60 Трудового Кодекса РФ), условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, межотраслевым, региональным и территориальным соглашениями, коллективным договором.

Трудовые отношения с научно-педагогическими работниками академии, принимаемыми на работу на основе избрания по конкурсу, осуществлять на основании Положения о порядке замещения должностей научно-педагогических работников, с заключением соответствующего трудового договора.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1 оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора;

3.2.2 заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок;

3.2.3 оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (ст. 57, 58 Трудового Кодекса РФ);

3.2.4 заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового Кодекса РФ;

3.2.5 заключать срочные трудовые договоры, в т.ч. с заместителями руководителя организации и главным бухгалтером, руководителями структурных подразделений (ст. 59 Трудового Кодекса РФ);

3.2.6 привлекать и использовать в организации иностранную рабочую силу лишь с соблюдением требований действующего законодательства;

3.2.7 выполнять условия заключенного трудового договора;

3.2.8 изменять условия трудового договора (перевод и перемещение на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества работодателя, изменении ее подведомственности, реорганизация, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (ст. 72 – 75 Трудового Кодекса РФ);

3.2.9 сообщать профсоюзному комитету не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с ст. 81, 373 Трудового Кодекса РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников соответственно не позднее чем за три месяца (ст. 82 и 373 Трудового Кодекса РФ);

3.2.10 представлять в профсоюзный комитет не позднее, чем за три месяца, проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

3.2.11 расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 ст. 81 Трудового Кодекса РФ с работником, являющимся членом профсоюза, по инициативе работодателя производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, (ст. 82, ст. 373 Трудового Кодекса РФ).

Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части ст.81 Трудового Кодекса РФ руководителя (его заместителя) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, а также с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 и 376 Трудового Кодекса РФ);

3.2.12 содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию;

3.2.13 рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры работодателя, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием профсоюзного комитета (ст. 82 Трудового Кодекса РФ).

3.3. Профсоюзный комитет обязуется:

3.3.1 осуществлять контроль над соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

3.3.2 инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в академии и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации (**Приложение № 3 к коллективному договору**);

3.3.3 представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (ст. 373 Трудового Кодекса РФ);

3.3.4 обеспечивать защиту и представительство работников – членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

3.3.5 участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест;

3.3.6 предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Рабочее время, режим труда и отдыха, предоставление отпусков определяется Трудовым кодексом РФ, а также Правилами внутреннего трудового распорядка ФГБОУ ВО Якутская ГСХА.

4.2. Продолжительность рабочего времени не может превышать для научно-педагогических работников, работников, занятых на вредных и опасных условиях 36 часов в неделю, для несовершеннолетних и инвалидов 35 часов в неделю, а для остальных работников рабочее время устанавливается 40 часов в неделю. В случае превышения компенсируется как сверхурочная работа по ТК РФ или предоставляется дополнительное время отдыха (отгульные) (**Приложение 4 к Коллективному договору**).

4.3. Для женщин, устанавливается 36 часовая рабочая неделя. При этом заработная плата оплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы.

4.4. Женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, по их заявлению, предоставляется ежемесячный дополнительный выходной день без сохранения заработной платы, а также 2 оплачиваемых выходных дня в году - 1 июня и 1 сентября.

4.5. Накануне праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час, как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе.

4.6. При 5-дневной рабочей неделе устанавливается два выходных дня, при 6-дневной рабочей неделе - один выходной день с предоставлением преподавателю библиотечных, методических дней в период рабочей недели.

4.7. Администрация гарантирует оплату труда в двойном размере или предоставляет дополнительный день отдыха за работу в выходные дни, не рабочие праздничные дни, а также за работу в ночное время.

4.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым ректором с учетом мнения профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее, чем за две недели до его начала, то администрация по письменному заявлению работника обязана перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

Отдельные категории работников (несовершеннолетние работники, женщины, имеющие двух или более детей в возрасте до 14 лет, совместители, женщины до или после отпуска по беременности и родам, мужчины в период пребывания жены по беременности и родам в отпуске) имеют право на отпуск по их заявлению, в любое удобное для них время.

4.9. По заявлению работника очередной ежегодный отпуск может предоставляться по частям, при этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть более 14 календарных дней;

4.10. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения

заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и администрацией.

Администрация обязана на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - до 14 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака - до пяти календарных дней.

Администрация обязана на основании письменного заявления работника предоставить дополнительный отпуск с сохранением заработной платы при смерти близких родственников (родителей, супруга (и), детей) - до 5 (пяти) календарных дней.

4.11. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, за исключением беременных женщин, несовершеннолетних и работников с вредными и опасными условиями труда. Каждый преподаватель имеет право на длительный отпуск сроком до 1 года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной научно-педагогической работы.

4.12. Работодатель компенсирует стоимость проезда один раз в два года к месту использования отпуска в пределах территории Российской Федерации и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, а также стоимость провоза багажа весом до 30 кг основным работникам и находящимся на их иждивении неработающим членам семьи: мужу, жене, несовершеннолетним детям, фактически проживающими с работником. Компенсация производится при условии их выезда к месту использования отпуска работника (в один населенный пункт по существующему административно-территориальному делению) и возвращения (как вместе с работником, так и отдельно от него) в период нахождения работника в отпуске.

Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации. Выплаты, предусмотренные настоящим пунктом, являются целевыми и не суммируются в случае, когда работник и члены его семьи своевременно не воспользовались правом на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно.

Гарантии и компенсации, предусмотренные настоящим пунктом предоставляются работнику и членам его семьи только по основному месту работы работника.

Порядок компенсации стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно осуществляется в соответствии с внутренним локальным актом «Порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно в ФГБОУ ВО Якутская ГСХА» (**Приложение 5 к Коллективному договору**).

4.13. Утвердить общеакадемические праздники: Новый год Академии, национальный праздник «Ысыах Академии».

4.14. В праздничные нерабочие и выходные дни возможны по распоряжению администрации дежурства работников учреждения не по специальности, которые компенсируются работнику отгулом в течение ближайших десяти дней. К дежурству не привлекаются женщины имеющие детей в возрасте до 12 лет и несовершеннолетние.

Раздел 5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. Оплата труда работников академии устанавливается в соответствии с действующим законодательством РФ, Положением об оплате труда, условиями трудового договора, иными нормативными правовыми и локальными актами (**Приложение 6 к Коллективному договору**).

Оплата труда работников осуществляется из фонда оплаты труда, формируемого за счет средств федерального бюджета и внебюджетных средств, полученных от приносящей доход деятельности ФГБОУ ВО Якутская ГСХА. Фонд заработной платы работников формируется из должностных окладов, а также компенсационных и стимулирующих выплат.

5.2. ФГБОУ ВО Якутская ГСХА в соответствии с действующим законодательством и утвержденным Уставом в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования, без ограничения их максимальными размерами, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством в зависимости от квалификации работников, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

5.3. Работодатель обязуется:

5.3.1. Выплачивать заработную плату работникам в зависимости от их квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

5.3.2. Выплачивать заработную плату в кассе Академии либо по заявлению работника перечислять на его лицевой счет в банке не реже, чем каждые полмесяца в следующие дни:

- расчет за первую половину текущего месяца – 22 числа оплачиваемого месяца;
- расчет за вторую половину отработанного месяца – 7 числа месяца следующего за оплачиваемым.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.3.3. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

5.4. Осуществлять выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат, содержащихся в Трудовом кодексе РФ, приказах Министерства здравоохранения и социального развития РФ, Положении об оплате труда и в настоящем коллективном договоре:

- за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права (**Приложение 7 к Коллективному договору**)

5.5. ФГБОУ ВО Якутская ГСХА направляет на выплаты стимулирующего характера средства в любом объеме в пределах утвержденного ректором фонда оплаты труда. В Академии устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

5.6. Стороны договорились, что работникам могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера в соответствии с локальными нормативными актами, устанавливающими систему оплаты труда в ФГБОУ ВО Якутская ГСХА.

Источниками выплат стимулирующих надбавок и доплат являются средства на оплату труда, формируемые за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнения работ) и средств от приносящей доход деятельности.

При отсутствии или недостатке финансовых средств по независящим от ФГБОУ ВО Якутская ГСХА причинам работодатель имеет право приостановить или изменить размер надбавки стимулирующего характера. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются, изменяются и прекращаются в порядке, установленном локальным нормативным актом, согласованным с Профкомом.

5.7. В ФГБОУ ВО Якутская ГСХА могут выплачиваться премии при наличии финансовых средств по представлению руководителей структурных подразделений с резолюцией ректора в виде:

- премий по итогам работы ФГБОУ ВО Якутская ГСХА в целом;
- премий (поощрительных выплат) разового характера.

Премии максимальными размерами не ограничиваются.

Преподавателям, заключившим трудовые договоры с использованием принципов эффективного контракта, могут устанавливаться стимулирующие выплаты по показателям рейтинговых оценок качества образовательной и научной деятельности преподавателей в соответствии с Положением о рейтинговой оценке деятельности профессорско-преподавательского состава ФГБОУ ВО Якутская ГСХА.

5.8. По предоставлению соответствующего документа работниками ФГБОУ ВО Якутская ГСХА могут быть установлены доплаты к окладу за следующие награды и почетные звания:

- Почетное звание «Заслуженный работник высшей школы РФ, СССР» - 15%;
- Почетное звание «Заслуженный работник высшей школы РС (Я)» - 10%;
- Почетное звание заслуженного деятеля, работника РФ, СССР по всем отраслям - 15%;
- Почетное звание заслуженного деятеля, работника РС (Я) по всем отраслям - 10%;
- Нагрудный знак «Почетный работник науки и техники РФ» - 5%;
- Нагрудный знак «Почетный работник высшего профессионального образования РФ» - 5%;
- Нагрудный знак «За заслуги в области науки РФ» - 5%.

При наличии двух и более почетных званий или наград стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований.

Ко Дню работников сельского хозяйства и перерабатывающей промышленности премировать работников ФГБОУ ВО Якутская ГСХА, имеющих - Нагрудный знак «Отличник РС (Я)» по всем отраслям при наличии внебюджетных средств.

5.9. Ассистентам в возрасте до 35 лет при условии работы над кандидатской диссертацией могут устанавливаться ежемесячные надбавки в размере 2600 рублей на временной основе. Данная надбавка устанавливается приказом ректора по представлению проректора по научной работе и инновациям, заведующего аспирантурой. Надбавка устанавливается ежегодно, но не более 3 (трех) лет подряд. После первого года выплаты надбавки, работник ежегодно представляет отчет по выполнению кандидатской диссертации. После истечения срока, надбавка автоматически отменяется.

Раздел 6. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

6.2. Работодатель обязуется выделять средства на выполнение в установленные сроки комплекса организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда. Смету расходов на мероприятия по охране труда планировать ежегодно.

Контроль за своевременным расходованием средств по смете возложить от работодателя на начальника отдела по охране труда, пожарной безопасности, гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций, от профсоюзного комитета на председателя профсоюзного комитета.

6.3. Работодатель обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий охраны труда и безопасности работ на участках, производствах и в подразделениях учреждения. Создает и укрепляет службу охраны труда и промышленной безопасности, оборудует и обеспечивает работу кабинетов и уголков охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 17 января 2001 г. № 7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда».

6.4. Работодатель создает на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзного комитета комиссии по охране труда (**Приложение № 8 к коллективному договору**). Финансирует работу комиссий по охране труда, выделяет помещения, предоставляет средства связи и другое материальное обеспечение, обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией, организует обучение членов комиссий по охране труда за счет средств работодателя.

Обеспечивает беспрепятственный допуск в структурные подразделения учреждения представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда (правовая и техническая инспекции труда профсоюза) в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда, представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий, выполнение представлений органов профсоюзного контроля в установленные законами сроки (ТК РФ от 30.12.2001 №197 ФЗ глава 34 ст. 212 ТК РФ).

6.5. Работодатель обязуется:

6.5.1 разрабатывать по согласованию с профсоюзным комитетом утверждать Правила и инструкции по охране труда;

6.5.2 обеспечить инструктаж по охране труда не реже 2 раз в год, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

6.5.3 запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по вопросам охраны труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ТК РФ от 30.12.2001 №197 ФЗ глава 34 ст.212 ТК);

6.5.4 организовать в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими

рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

(ТК РФ от 30.12.2001 №197 ФЗ глава 34 ст. 212);

6.5.5 обеспечить рабочих и специалистов сертифицированными спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормативами. (**Приложение № 9 к коллективному договору**); смывающими и обезвреживающими веществами на основании Постановления Министерства труда и социального развития РФ №45 от 04.07.2003г. «Об утверждении норм бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих веществ» (**Приложение № 10 к коллективному договору**);

6.5.6 организовать выдачу бесплатно молока или других равноценных продуктов, или выдавать денежную компенсацию согласно Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ №45н от 16 февраля 2009 года «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных продуктов, и перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов» (**Приложение № 11 к коллективному договору**) (ТК РФ от 30.12.2001 №197 ФЗ глава 36 ст. 222).

6.5.7 проводить поэтапную специальную оценку условий труда с участием представителей профсоюзного комитета (ФЗ РФ от 28.12.2013 г. №426).

Если по результатам специальной оценки условий труда рабочее место не соответствует санитарно-гигиеническим требованиям и признано условно аттестованным, администрация разрабатывает с участием профсоюзного комитета соответствующий План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на данном рабочем месте (ТК РФ от 30.12.2001 №197 ФЗ глава 34 ст. 212).

6.5.8 участвовать на паритетных началах совместно с профсоюзным комитетом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда.

6.5.9 выплачивать единовременное пособие сверх предусмотренного законодательством работнику, получившему увечье на производстве и утратившему работоспособность, в размер 30000 рублей при отсутствии вины пострадавшего, в связи со смертью кормильца, при отсутствии его вины, в размере 50000 рублей и оплачивать ритуальные услуги.

6.5.10 обеспечить полноправное участие профсоюзного комитета ФГБОУ ВО Якутская ГСХА, технической инспекции профсоюзов в расследовании всех несчастных случаев на производстве (ТК РФ от 30.12.2001 №197 ФЗ глава 36 ст. 229), и при возможности осуществлять финансирование ее работы за счет работодателя;

6.5.11 создать условия для работы уполномоченных профсоюзом лиц по охране труда и членов совместных комиссий по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освобождать их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей. Расходы за обучение оплачивает работодатель (ТК РФ от 30.12.2001 №197 ФЗ глава 58 ст. 370 ТК).

6.6. Профсоюзный комитет обязуется:

6.6.1 представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве.

6.6.2 готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда в структурных подразделениях учреждения.

6.6.3 контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей.

6.6.4 осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам промышленной безопасности и охраны труда

При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, профсоюзные органы, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе требовать от работодателя, органа управления организацией, должностного лица приостановления работ впредь до принятия окончательного решения Федеральной инспекцией труда. Работодатель, должностное лицо обязаны незамедлительно выполнить такое требование, а также не применять каких-либо мер дисциплинарного воздействия и не преследовать работников, отказывающихся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья. Наличие опасности фиксируется актом произвольной формы за подписями свидетелей.

6.7. Работник в области охраны труда обязан (ТК РФ от 30.12.2001 №197 ФЗ глава 34 ст. 214):

6.7.1 соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.7.2 правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.7.3 проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

6.7.4 проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) (ТК РФ от 30.12.2001 №197 ФЗ глава 34 ст. 214).

6.7.5 извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.7.6 в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

Раздел 7. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе, обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, усиления социальной защищенности молодых работников в организации стороны коллективного договора договорились:

7.1. Проводить конкурсы по профессиям среди молодых (возраст до 35 лет) специалистов.

7.2. Организовывать и проводить массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия, слеты и спартакиады.

7.3. Предоставлять льготы молодым работникам для обучения в учебных заведениях среднего или высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором (Отраслевое соглашение по агропромышленному комплексу Российской Федерации) (ст. 173 ТК РФ)

7.4. Обеспечивать молодежи доступность занятий спортом, самодеятельностью, удовлетворение творческих способностей и интересов.

7.5. Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива организации, ведущего эффективную общественную работу.

7.6. Организовывать работу по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности.

7.7. Закреплять наставников за всеми молодыми специалистами в первый год их работы.

7.8. Профсоюзный комитет обязуется:

7.8.1 создавать при профсоюзном комитете комиссию по работе среди молодежи;

7.8.2 активно использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;

7.8.3 проводить работу по вовлечению молодых людей в члены профсоюза, в активную профсоюзную деятельность;

7.8.4 оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий (ст. 173 – 177 Трудового Кодекса РФ);

7.8.5 контролировать обязательность заключения работодателем трудового договора с молодыми работниками, не достигшими совершеннолетия, строго в соответствии со ст.69 Трудового Кодекса РФ;

7.8.6. информировать молодых работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-экономических интересов.

Раздел 8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

Социальное, медицинское и пенсионное страхование

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1 обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 Трудового Кодекса РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 2 Трудового Кодекса РФ);

8.1.2 осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (в соответствии с Федеральным законом от 24 июля 1998 года 125-ФЗ)

8.1.3 обеспечить обязательное медицинское страхование работающих, с выдачей полисов по медицинскому страхованию;

8.1.4 своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

8.1.5 внедрять в организации персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;

8.1.6 осуществлять совместное страхование «риска профессиональной деятельности» отдельных категорий специалистов (ветеринарных врачей, зоотехников, ветеринарно-санитарных экспертов);

8.1.7 в новогодние праздники организовывать для детей работников дошкольного и школьного возрастов новогодние подарки за счет средств учреждения и профсоюзной организации;

8.2. Профсоюзный комитет обязуется:

8.2.1 обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

8.2.2 осуществлять контроль над своевременным перечислением страховых взносов (единого социального налога);

8.2.3 содействовать обеспечению работающих медицинскими полисами;

8.2.4 частично компенсировать стоимость санаторно-курортной путевки членам профсоюза по медицинским показаниям.

8.2.5 контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

Жилищно-бытовое обслуживание

8.3. Стороны договорились содействовать улучшению жилищных условий работников и членов их семей. И в этих целях:

8.3.1 создают совместную Жилищную комиссию, которая проводит свою работу согласно утвержденному Положению о ЖК (**Приложение 12 к Коллективному договору**).

8.3.2 комиссия соблюдает утвержденный вышестоящими органами власти порядок учета нуждающихся в улучшении жилищных условий и порядок распределения предоставленных квот на жилье и мест в ведомственном общежитии академии;

8.3.3. комиссия проводит в организации учет нуждающихся в улучшении жилищных условий.

8.4. Работодатель обязуется обеспечить содержание помещений, состоящих на балансе предприятия, в надлежащем исправном состоянии в соответствии с правилами и нормами их технической эксплуатации, с нормами их оборудования, санитарными правилами и пожарной безопасности.

Общественное питание на производстве

8.6. Стороны решили предпринять меры по улучшению организации общественного питания. В этих целях:

Работодатель обязуется:

8.6.1 организовать в учреждении общественное питание в буфетах и столовой Академии;

8.6.2 организовать контроль за качеством и полноценным питанием студентов и сотрудников Академии.

Культурно-массовые и спортивно-оздоровительные мероприятия

Работодатель и профсоюзный комитет принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

Профсоюзный комитет совместно с работодателем организует и проводит культурно-массовые мероприятия: национальный праздник «Ысыях», «Новый год», «8 Марта», «День защитника Отечества», «Праздник весны и труда», «День Победы», «День пожилых людей».

8.7. Работодатель:

8.7.1 способствует проведению смотров художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спортивных соревнований, спартакиад, Дней здоровья;

8.7.2 предоставляет или оплачивает аренду помещения для занятий спортом, проведения культурных и спортивных мероприятий;

8.7.3 выделяет профкому денежные средства на организацию и проведение культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий.

8.8. Профсоюзный комитет:

8.8.1 поощряет участников общественных мероприятий;

8.8.2 осуществляет контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы;

8.8.3 поощряет активных участников общественной работы, организаторов культурно-массовых мероприятий, спортивных соревнований.

Раздел 9. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ

9.1. Стороны согласились на следующие дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы:

9.1.1 Работодатель, а также профсоюзный комитет могут оказать материальную помощь сотрудникам, работающим в ФГБОУ ВО Якутская ГСХА по основному месту работы, в случаях:

- смерти работника, его семье на ритуальные услуги до 20000 рублей, из средств профсоюза – 5000 рублей;

- смерти ближайших родственников (родителей, супруга(и), детей)- до 5000 рублей, из средств профсоюза- 3000 рублей;

- с дорогостоящим лечением при предоставлении подтверждающих документов об оплате лечения – до 10000 рублей;

- смерти работника - ветерана, работавшего в ФГБОУ ВО Якутская ГСХА и ушедшего на пенсию из организации при обращении его родных на ритуальные услуги. Размер материальной помощи осуществляется на основании совместного решения ректора и председателя профсоюзного комитета.

9.1.2 В целях частичного возмещения стоимости обучения детей работников по основным образовательным программам, реализуемым в ФГБОУ ВО Якутская ГСХА (в случае получения образования впервые), работодатель при наличии собственных внебюджетных средств может оказать материальную помощь сотрудникам, работающим в ФГБОУ ВО Якутская ГСХА по основному месту работы и имеющим стаж непрерывной работы в Академии 15 и более лет. Размер материальной помощи осуществляется на основании совместного решения ректора и председателя профсоюзного комитета.

9.1.3 Членам совместных комиссий, профсоюзным организаторам, активным участникам спортивных соревнований, художественной самодеятельности и культурно-массовых мероприятий, профком вправе предоставить льготные абонементы на посещение спортивных секций, фитнес залов и плавательного бассейна.

9.1.4 Взаимодействовать с органами государственной и муниципальной власти по предоставлению долгосрочных банковских кредитов на строительство жилья для работников, по выделению земельных участков для индивидуальной жилой застройки.

9.1.5 Освобождать от работы с сохранением среднего заработка на время проведения общественных мероприятий (городских, республиканских, отраслевых) участников конкурсов художественной самодеятельности, спортивных соревнований, смотров-конкурсов, семинаров, выставок, проводимых в отрасли сельского хозяйства (по письму МСХ, республиканского комитета профсоюза или представлению профкома) при условии, что это не отражается на объеме и качестве учебного процесса.

9.1.6 В исключительных случаях ректор имеет право по согласованию с профсоюзным органом и административным советом академии, сохранить средний размер заработной платы профессорам, внесшим вклад в развитие высшего аграрного образования, в случае досрочного ухода по уважительной причине с должности заведующего кафедрой по инициативе администрации.

9.1.7 В День пожилых людей, неработающим пенсионерам, ветеранам тыла академии в пределах фонда оплаты труда, предусмотреть денежное вознаграждение по представлению администрации и профкома ФГБОУ ВО Якутская ГСХА.

Раздел 10. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

10.1. Работодатель включает представителей профсоюзного комитета по уполномочию работников в коллегиальные органы управления организацией в соответствии с п. 3 ст. 16 ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 52 Трудового Кодекса РФ). Конкретные формы участия работников и их представительного органа – профсоюзного комитета организации в управлении организацией предусмотрены в ст. 53 Трудового Кодекса РФ.

10.2. На паритетной основе создается Комиссия по трудовым спорам. Свою работу комиссия проводит согласно Положению (Приложение № 3). КТС является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, возникающих в ФГБОУ ВО Якутская ГСХА.

10.3. Профсоюзная организация и ее выборный орган – профсоюзный комитет имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзному комитету организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ст.37 Трудового Кодекса РФ).

10.4. Работодатель обеспечивает участие представителей профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников, в комиссии по трудовым спорам.

В случае не разрешения жалобы или заявления работника работник и профсоюзный комитет, как представительный орган работников, обращаются в органы государственного надзора (Федеральная инспекция труда) или в суд (глава 60 ст. 384, 387 Трудового Кодекса, глава 57 Трудового Кодекса РФ ст. 353-365, 390,391).

Профсоюзный комитет оказывает непосредственную помощь работнику в составлении обращения в Федеральную инспекцию труда либо процессуальных документов для обращения в суд, выделяет своих представителей для участия в заседании суда при рассмотрении жалобы работника и его защиты (ст. 370 Трудового Кодекса РФ, ст.ст. 29 и 30 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

10.5. В целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом, настоящим коллективным договором (ст. 353, 379 и 380 Трудового Кодекса РФ).

10.6. Стороны согласились, что коллективные трудовые споры работодатель и профсоюзный комитет организации будут рассматривать в строгом соответствии с Трудовым кодексом в случаях:

10.6.1 неурегулированных разногласий между работниками (их представителями) и работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);

10.6.2 заключения, изменения и выполнения коллективного договора;

10.6.3 в связи с отказом работодателя учесть мнение профсоюзного комитета организации при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права, в организации (глава 61 Трудового Кодекса РФ «Рассмотрение коллективных трудовых споров») когда такое согласование предусмотрено трудовым законодательством.

10.4. Если примирительные процедуры в соответствии с главой 61 Трудового Кодекса РФ не привели к разрешению коллективного спора либо работодатель уклоняется

от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то работники или их представители вправе обратиться в государственные органы по урегулированию коллективных трудовых споров, проводить в установленном федеральным законом порядке собрания, митинги, демонстрации, пикетирование в поддержку своих требований в период рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора.

Раздел 11. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

11.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

11.2. Работодатель признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

11.2.1 защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 Трудового Кодекса РФ, ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

11.2.2 содействия их занятости;

11.2.3 ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

11.2.4 соблюдения законодательства о труде;

11.2.5 участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Профсоюзная организация (профсоюзный комитет) представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предоставленными уставом (ст. 384, 387, 391, 399, 400 Трудового Кодекса, п. 1 ст. 11 и ст. 14 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

11.3. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие профсоюзному комитету в их деятельности (ст. 377 Трудового Кодекса РФ).

11.4. Профсоюзная организация имеет право проводить заседания профкома 1 раз в месяц в рабочее время; проводить профсоюзные собрания 1 раз в год в рабочее время.

11.5. Включать заседания профкома, профсоюзные собрания и другие плановые мероприятия в регламент основных мероприятий для конференц-залов и иных помещений академии. Ежемесячно предоставлять помещение для проведения заседаний комиссий профкома.

11.6. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа — профсоюзного комитета в соответствии с Трудовым кодексом, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

11.6.1 соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 Трудового Кодекса РФ);

11.6.2 не препятствовать уполномоченным представителям профсоюзов, посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст. 370 ТК части третья – пятая, п.5 ст. 11

Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

11.6.3 представлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные статистических отчетов по согласованному перечню (ст. 37 части 7, 8 Трудового Кодекса РФ, ст. 17 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

11.6.4 безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации, действующей в ФГБОУ ВО Якутская ГСХА, помещения как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. Предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

11.6.5 осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности профсоюзного комитета. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются предприятием;

11.6.6 производить ремонт помещений и технических средств, обеспечивать расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы профорганов, не ограничивать внутренними средствами радиовещания и местного телевидения, доступа в компьютерную сеть (ст. 377 Трудового Кодекса РФ, ст. 28 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

11.6.7 распространять действующие в ФГБОУ ВО Якутская ГСХА социальные льготы и гарантии, премиальные системы и поощрительные выплаты на освобожденных выборных и наемных работников профорганов организации (ст. 375 Трудового Кодекса РФ);

11.6.8 предоставить возможность участия с правом голоса председателю профсоюзного комитета в работе коллегиального руководящего органа ФГБОУ ВО Якутская ГСХА (глава 8 Трудового Кодекса РФ);

11.6.9 расследовать и учитывать в организации все несчастные случаи, происшедшие с освобожденными и штатными работниками и не освобожденными от основной работы профсоюзными работниками при выполнении ими своих профсоюзных обязанностей, – оформлять его в соответствии с Положением «О порядке расследования несчастных случаев» и Правил возмещения работодателем вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей;

11.6.10 сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов. Ежемесячно и бесплатно перечислять на счета профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы из заработной платы работников — членов профсоюза в размере 1% от их заработка. Работодатель перечисляет профсоюзные взносы профсоюзному комитету одновременно с выплатой заработной платы. При задержке перечислений профсоюзных взносов свыше трех месяцев работодателем выплачивается пеня в размере 0,05 % от перечисляемой суммы. Коллективным договором предусматривается безналичное удержание и перечисление денежных средств на счета профсоюзного комитета по письменным заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза;

11.6.11 при премировании работников дополнительно по представлению профкома выделять премии (приложение №6 КД Положение об оплате труда работников) для поощрения и стимулирования не освобожденных профсоюзных организаторов, членов профкома, профбюро, членов комиссий профкома, профсоюзных активистов (ст. 377 Трудового Кодекса РФ).

11.6.12 предоставлять в бесплатное пользование профкому первичной профсоюзной организации ФГБОУ ВО Якутская ГСХА собственные и арендуемые помещения, для организации отдыха, культурно-массовой работы, оплачивает коллективное посещение спортивно-оздоровительных, культурно-массовых учреждений (ст. 377 Трудового Кодекса РФ).

11.7. Освобожденным профсоюзным работникам после окончания срока их полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии – другая равноценная работа (должность) в той же или с согласия работника в другой организации.

11.8. Сохранять средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, за освобожденными от производственной работы профсоюзными работниками после окончания ими выборных полномочий при невозможности предоставления им прежней или равноценной должности (работы) в той же организации.

11.9. Гарантировать права на труд работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобожденным от основной работы (ст. 374 Трудового Кодекса РФ), освобожденным профсоюзным работникам, избранным в профсоюзные органы (ст. 375 Трудового Кодекса РФ), работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа (ст. 376 Трудового Кодекса РФ).

11.10. Предоставлять ежемесячно свободное от работы время не освобожденным от основной работы руководителям и членам профсоюзных органов:

11.10.1 для проведения соответствующей общественной работы в интересах коллектива работников (осуществления контроля над соблюдением законодательства о труде и охране труда, за выполнением коллективного договора и др.) с оплатой по среднему заработку за счет работодателя:

заместителю председателя профсоюзного комитета до 3 часов в неделю, членам профкома до 2 часов в неделю, председателям профгрупп до 3 часов в неделю, уполномоченным профсоюзного комитета по охране труда - 1 час в неделю;

11.10.2 на время краткосрочной учебы до 10 дней в год;

11.10.3 для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов.

11.11. Сохранять за членами выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, на период освобождения от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, для участия профсоюзных активистов в общественных мероприятиях организуемых профсоюзами, а в случаях краткосрочной профсоюзной учебы – оплату времени участия в указанных мероприятиях.

(Примечание: основанием для освобождения является представление председателя профкома ректору ФГБОУ ВО Якутская ГСХА).

11.12. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатели несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами и трудовым законодательством (ст. 378 Трудового Кодекса РФ).

11.13. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Раздел 12. КОНТРОЛЬ НАД ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двусторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений (подготовке и проверке хода выполнения коллективного договора), соответствующими органами по труду. Двухсторонняя комиссия проводит свою работу на основании Положения (**Приложение № 13 к Коллективному договору**).

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

12.2. Стороны обязуются:

12.2.1 осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года и информировать работников о результатах проверок на собраниях (конференциях) работников.

12.2.2 обеспечить, чтобы постоянно действующая двусторонняя комиссия по подготовке и проверке хода выполнения коллективного договора осуществляла контроль над его выполнением постоянно и рассматривала на своих заседаниях итоги выполнения коллективного договора не реже 1 раза в год, с информацией работодателя и профсоюзного комитета об итогах проверок и принятых мерах;

12.2.3 взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля над выполнением коллективного договора.

12.3. Лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля над выполнением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст.54 Трудового Кодекса РФ).

12.4. Лица, представляющие работодателя, либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст.55 Трудового Кодекса РФ).

12.5. По требованию профсоюзного органа работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником, если он нарушает трудовое законодательство, не выполняет обязательств по коллективному договору, проявляет бюрократизм, допускает волокиту (часть вторая п.2 ст. 30 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Раздел 13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года.

Он вступает в силу со дня подписания коллективного договора (ст. 43 Трудового Кодекса).

13.2. По истечении срока действия коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый.

Коллективный договор сохраняет свое действие, в утвержденный срок, в случае изменения наименования работодателя, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации ФГБОУ ВО Якутская ГСХА коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 Трудового Кодекса РФ).

13.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст. 44 Трудового Кодекса РФ).

13.4. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 Трудового Кодекса РФ).

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (глава 61), иными федеральными законами.

13.5. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

13.6. Работодатель обязуется в течение семи дней с момента подписания настоящего коллективного договора довести его текст в соответствующий местный орган по труду для его уведомительной регистрации, а также обязуется в течение десяти дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех сотрудников Академии (ст. 50 Трудового Кодекса РФ). Обеспечивает факультеты и структурные подразделения Академии копией Коллективного договора. Руководители подразделений знакомят вновь поступающих работников с ним при приеме на работу.

Коллективный договор с 13 Приложениями (перечень всех приложений прилагается) принят на заседании двухсторонней комиссии «16» июня 2018 года.

Представитель работодателя:

Представитель работников:

Ректор ФГБОУ ВО Якутская
ГСХА

Председатель
профсоюзного комитета



Приложения к Коллективному договору ЯГСХА 2018 года

1. Правила внутреннего трудового распорядка
2. Трудовой договор
3. Положение о Комиссии по трудовым спорам
4. Перечень работ, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день
5. Порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно в ФГБОУ ВО Якутская ГСХА
6. Положение об Оплате труда
7. Перечень должностей, для которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда
8. Положение о Комиссии по охране труда
9. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты работникам.
10. Перечень профессий, работники которых имеют право на бесплатное получение смывающих и обезвреживающих средств
11. Перечень профессий и должностей, имеющих право на бесплатное получение молока
12. Положение о Жилищной комиссии
13. Положение о Комиссии по регулированию социально трудовых отношений



ПРОШУПРОВАНО И СКРЕПЛЕНО
ПЕЧАТЬЮ 124 (листа(ов))
ОДО 19.08.2018
26.06.2018

РЕСПУБЛИКА САХА (ЯКУТИЯ)



**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОГО
РАЗВИТИЯ**

РЕГИСТРАЦИОННЫЙ ЛИСТ

**К коллективному договору ФГБОУ ВО «Якутская государственная
сельскохозяйственная академия»**

**г. Якутск
2018 г.**

РЕГИСТРАЦИОННЫЙ ЛИСТ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Стороны, подписавшие договор

1.1. От лиц наемного труда

Профсоюз
(организация)

Председатель
З.К Сорокоумова

(должность, Ф.И.О.)

1.2. От работодателей

ФГБОУ ВО «Якутская
государственная
сельскохозяйственная академия»
(организация)

И.о ректора С.С. Федоров
(должность, Ф.И.О.)

1. Коллективный договор подписан: 26.06. 2018 г.

2. Отметки о замечаниях к коллективному договору: без замечаний

№ регистрации 33

Зарегистрирован: 05.07.2018 года

Зарегистрировал:  Т.В. Никифорова

